



III Convenio Colectivo
Grupo RENFE

INDICE

CLÁUSULA 1.^a	Objeto.....	- 3 -
CLÁUSULA 2.^a	Ámbito territorial y personal.	- 3 -
CLÁUSULA 3.^a	Ámbito temporal.	- 3 -
CLÁUSULA 4.^a	Tratamiento económico.	- 3 -
CLÁUSULA 5.^a	Jornada.	- 4 -
CLÁUSULA 6.^a	Planificación estratégica de los Recursos Humanos.....	- 4 -
CLÁUSULA 7.^a	Plan de medida de ahorro y eficiencia energética.....	- 5 -
CLÁUSULA 8.^a	Evaluación de los planes estratégicos y líneas de actividad.	- 5 -
CLÁUSULA 9.^a	Grupo profesional de Mando Intermedio y Cuadro Técnico.	- 5 -
CLÁUSULA 10.^a	Centros de Gestión.....	- 6 -
CLÁUSULA 11.^a	Retribución variable Grupo profesional operativo Fabricación y Mantenimiento.	- 6 -
CLÁUSULA 12.^a	Plan de empleo.....	- 7 -
CLÁUSULA 13.^a	Conciliación.	- 7 -
CLÁUSULA 14.^a	Desconexión digital.....	- 10 -
CLÁUSULA 15.^a	Formación.	- 10 -
CLÁUSULA 16.^a	Mesas técnicas de desarrollo.	- 12 -
CLÁUSULA 17.^a	Recopilación normativa	- 12 -
CLÁUSULA 18.^a	Código ético.....	- 12 -
CLÁUSULA 19.^a	Principio de igualdad.	- 12 -
CLÁUSULA 20.^a	Comisión de conflictos laborales.....	- 12 -
CLÁUSULA 21.^a	Movilidad internacional.	- 13 -
CLÁUSULA 22.^a	Límites a los conflictos.....	- 13 -
CLÁUSULA 23.^a	Vinculación a la totalidad.	- 13 -
CLÁUSULA 24.^a	Tramitación del convenio.....	- 13 -
CLÁUSULA 25.^a	Comisión paritaria.....	- 14 -
CLÁUSULA 26.^a	Incorporación de acuerdos.	- 14 -

CLÁUSULA 1.^a OBJETO.

El presente convenio colectivo, denominado III Convenio Colectivo del Grupo Renfe tiene por objeto regular las relaciones de trabajo del grupo laboral de empresas formado por la Entidad Pública Empresarial Renfe-Operadora, Renfe Viajeros, S.M.E., SA, Renfe Mercancías S.M.E., SA, Renfe Fabricación y Mantenimiento, S.M.E., SA, y Renfe Alquiler de Material Ferroviario, S.M.E., SA (en adelante, Grupo Renfe), con las excepciones que se determinan en la cláusula 2.^a

CLÁUSULA 2.^a ÁMBITO TERRITORIAL Y PERSONAL.

Este convenio colectivo es de ámbito estatal y afectará a todas las personas trabajadoras pertenecientes al Grupo Renfe.

Queda excluido del ámbito del convenio colectivo las personas trabajadoras pertenecientes (o encuadradas) en el colectivo de Estructura de Dirección.

La Estructura de Dirección se divide en dos niveles:

- **Alta Dirección:** Con carácter general no exclusivo, constituyen este nivel las personas que desempeñan puestos del primer nivel de responsabilidad del organigrama general del Grupo Renfe, en dependencia directa del Presidente. Son los Directores Generales de la Entidad Pública Empresarial Renfe-Operadora y los Directores Generales de las Sociedades Mercantiles Estatales. Todos los anteriores conforman el equipo directivo del Grupo Renfe.
- **Dirección:** Con carácter general no exclusivo, forman parte de este nivel las personas que, no conformando el equipo directivo, realizan tareas con iniciativa y responsabilidad directa sobre el área funcional que se les encomiende. Desempeñan puestos de gestión de Director, Gerente de Área, Gerente, Jefe de Área y Jefe, así como aquellos que, con otras denominaciones, puedan durante la vigencia del presente convenio colectivo sustituir o complementar a los citados.

CLÁUSULA 3.^a ÁMBITO TEMPORAL.

El presente convenio colectivo tendrá una duración de tres años, entrando en vigor el 1 de enero de 2022 y extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024.

Una vez alcanzado el ámbito temporal del presente convenio colectivo, de no existir denuncia expresa durante los tres meses anteriores a la citada fecha, prorrogará su vigencia de año en año.

Una vez denunciado el presente convenio colectivo, las partes podrán acordar, en el seno de la Comisión Negociadora del III convenio colectivo del Grupo Renfe, la vigencia del contenido normativo de conformidad con lo establecido en la normativa laboral en vigor y de acuerdo con las pautas para la negociación colectiva de las empresas públicas vigentes en su momento.

No obstante, para facilitar el proceso de negociación, si una de las partes así lo solicitara, se ampliará la vigencia del citado contenido normativo, desde la fecha de finalización pactada durante un plazo máximo de veintitrés meses, todo ello sin menoscabo de la aplicación de aquellas medidas legislativas que pudieran incrementar dicho plazo.

CLÁUSULA 4.^a TRATAMIENTO ECONÓMICO.

El tratamiento económico estará en línea con el determinado en las respectivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado de cada uno de los ejercicios y normas de desarrollo.

La Comisión Paritaria tras la aprobación de los Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio, acordará, si procede, la distribución del incremento salarial variable.

Año 2022

El incremento fijo será de un 3,5 % y tendrá efectos desde 1 de enero de 2022.

Este incremento, es consolidable y se aplicará a todos los conceptos retributivos sobre los valores a 31 de diciembre de 2021.

Año 2023

Se establece un incremento fijo de un 2,5 % sobre las retribuciones ya incrementadas de 2022, que se aplicará a todos los conceptos retributivos.

Se establece, además, como incremento variable el siguiente:

- Si la suma de la variación del IPCA del año 2022 y del IPCA adelantado del mes de septiembre de 2023 superara el incremento retributivo fijo acumulado de 2022 y 2023 establecido en los puntos anteriores, se aplicará un incremento adicional del 0,5 %. Este incremento será consolidable y tendrá efectos desde el 1 de enero de 2023, abonándose en la primera nómina que sea posible una vez conocidos los datos correspondientes.
- Adicionalmente, si el incremento del PIB nominal fuera igual o superior al estimado que figura en el cuadro macroeconómico que acompaña la Ley de Presupuestos Generales del Estado, se aplicará una subida complementaria del 0,5 % con carácter consolidable y con efectos desde el 1 de enero de 2023.

Estos incrementos variables, si proceden, se aplicarán sobre todos los conceptos retributivos a valores de 31 de diciembre de 2022.

Año 2024

Para el año 2024, se establece un incremento fijo de un 2 % sobre las retribuciones ya incrementadas de 2023, que se aplicará a todos los conceptos retributivos.

Adicionalmente a este incremento fijo, se establece el incremento variable siguiente:

- Si la suma de la variación del IPCA de los años 2022, 2023 y 2024 superara el incremento retributivo fijo acumulado de 2022, 2023 y 2024 establecido en los puntos anteriores, se aplicará un incremento adicional del 0,5 %. Este incremento será consolidable y tendrá efectos desde el 1 de enero de 2024.

Este incremento variable, si procede, se aplicará sobre todos los conceptos retributivos a valores de 31 de diciembre de 2023.

CLÁUSULA 5.^a JORNADA.

A partir de la firma del III convenio colectivo, se establece una jornada laboral referenciada a treinta y cinco horas semanales y que en cómputo anual es de 1.536 horas en 213 días.

No obstante, y dada la diversidad de tipos de jornada establecidas en el Grupo Renfe para acometer los procesos productivos, se negociará en el seno de la Comisión Negociadora del III Convenio colectivo, hasta el próximo 31 de mayo de 2023, las fórmulas que permitan acometer el establecimiento de una jornada que, en cómputo anual, sea de 1.536 horas.

La implantación de la jornada ordinaria prevista no podrá suponer, en ningún caso, a partir de su establecimiento, un detrimento del beneficio operativo de la empresa, costes adicionales, ni una tasa de reposición adicional a la que se establece en la normativa presupuestaria. De igual forma, la implantación de esta jornada no podrá suponer un incremento de la tasa de temporalidad en el Grupo Renfe.

Asimismo, la implantación de esta jornada deberá ir acompañada de medidas para el mantenimiento y potenciación de la eficiencia y la productividad de los servicios que se prestan a la ciudadanía, así como el resultado de la actividad operativa de la empresa.

CLÁUSULA 6.^a PLANIFICIACIÓN ESTRATÉGICA DE LOS RECURSOS HUMANOS.

Durante el plazo de vigencia del presente Convenio se continuará con la planificación estratégica de los recursos humanos determinando los propósitos y objetivos generales de la organización como un proceso continuo de mejora en el desarrollo de las personas trabajadoras y, por ende, en el empresarial con la colaboración de la Representación Legal de los Trabajadores.

En los procesos de selección se continuará con la aplicación de los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como con la imprescindible publicidad y transparencia durante todo el desarrollo de los mismos.

Tal como recoge el Acuerdo de Desarrollo Profesional del Grupo Renfe, publicado en el BOE n.º 50, de 27 de febrero de 2013, la promoción profesional a un grupo o subgrupo profesional superior no está basada, exclusivamente, en la antigüedad en el grupo o subgrupo inferior.

CLÁUSULA 7.^a PLAN DE MEDIDA DE AHORRO Y EFICIENCIA ENERGÉTICA.

El objetivo principal es el de racionalizar el uso de los edificios e instalaciones del Grupo Renfe, así como el establecimiento de formas de organización del trabajo que redunden en ese ahorro energético, a la vez que garanticen la plena prestación de los servicios ferroviarios y la atención a los usuarios.

CLAUSULA 8 ^a EVALUACIÓN DE LOS PLANES ESTRATÉGICOS Y LÍNEAS DE ACTIVIDAD.

Se analizarán y evaluarán con la participación de la Representación Legal de los Trabajadores, los planes estratégicos del Grupo RENFE para la implantación de los proyectos y sistemas de gestión que contienen y se van a desarrollar a corto y medio plazo, para afianzar los principios y metas que se debe alcanzar para lograr los objetivos y aumentar rentabilidad y servicio.

CLÁUSULA 9.^a GRUPO PROFESIONAL DE MANDO INTERMEDIO Y CUADRO TÉCNICO.

Supervisor Comercial de Trenes y Supervisor Comercial de Estaciones

Acceden a estos puestos, mediante convocatoria de promoción interna, generalmente desde puestos de operador comercial especializado N1 y operador comercial especializado N2, respectivamente, que prestan servicio en ámbitos de cercanías, media distancia y alta velocidad/larga distancia. El conocimiento de las funciones de Intervención y fiscalización de títulos de transporte por parte de los primeros y de la política comercial y de postventa por parte de los segundos, unido al conocimiento de la problemática de estos colectivos, hace que sean los candidatos más idóneos para el desempeño del puesto.

Son los inmediatos superiores de los operadores comerciales N1 y N2 respectivamente, en todos sus niveles, entrada, medio y especializado, por lo que es necesario homogenizar el sistema retributivo de estos puestos, de forma que garantice la cobertura de las vacantes que se vienen produciendo.

Para ello se establece que las convocatorias de promoción interna para la cobertura de estos puestos incluyan, para cada uno de los casos, las mismas retribuciones en cuanto a variable y complemento de puesto independientemente del servicio o subgrupo profesional del que se proceda.

Los valores de las retribuciones fijas, variables y complemento de puesto será las que figuren en las tablas salariales para cada uno de los ejercicios en función del tratamiento salarial fijado en la cláusula 4.^a

Supervisor de Base y Supervisor de Sección

Un caso similar se produce en las convocatorias a Supervisor de Base o de Sección pertenecientes a Renfe Fabricación y Mantenimiento, S.M.E. Estos puestos no resultan atractivos para las personas trabajadoras que, por su competencia profesional, deberían pasar a ocuparlos, ya que el sistema retributivo de este colectivo no compensa suficientemente la gestión de los equipos de mantenimiento de los distintos talleres.

Para contribuir a normalizar esta situación, se crea un complemento de puesto de gestión de equipos que retribuye la responsabilidad sobre los trabajos desarrollados por los operadores de mantenimiento de los talleres, y cuyo valor anual será el que figure en las tablas salariales para cada uno de los ejercicios en función del tratamiento salarial fijado en la cláusula 4.^a

Mando Intermedio de Conducción-Jefe de Maquinistas

Al objeto de valorar la implicación del personal en la seguridad en la circulación y en la formación del colectivo de conducción, se reajustará la Prima Variable PV1 de este colectivo, al valor anual que para este concepto figure en las tablas salariales para cada uno de los ejercicios en función del tratamiento salarial fijado en la cláusula 4.^a

CLÁUSULA 10.^a CENTROS DE GESTIÓN.

Las funciones de los centros de gestión de operaciones e incidencias en el transporte son fundamentales en nuestra organización que requiere de conocimientos y rapidez en la toma de decisiones en situaciones de incidencias o que comprometan la prestación del servicio establecido. El nivel de conocimientos y la eficiencia en la toma de decisiones se adquieren con formación y experiencia, sin embargo, por el estrés y la responsabilidad que requiere el puesto, tiene una rotación más elevada de lo que sería conveniente.

Para profesionalizar y fidelizar a las personas trabajadoras que accedan a este servicio, se crea un complemento que retribuya la experiencia con tres niveles en función de la siguiente escala:

- ≥2 años y ≤4 años.
- >4 años y ≤6 años.
- >6 años.

Este complemento es independiente del complemento de puesto de centro de gestión y sólo se establecerá para aquellas personas trabajadoras que estén realizando funciones efectivas dentro de un centro de gestión o información y pertenezcan al grupo profesional de operativos, subgrupos operadores especializados de aquellos colectivos que, en función de lo establecido en el Acuerdo de Desarrollo Profesional, pueden adscribirse a estos centros de trabajo. Este complemento no es consolidable y, por lo tanto, desaparecerá en cuanto la persona trabajadora sea trasladada, por cualquier causa, a otro puesto o centro de trabajo distinto de un centro de gestión.

La aplicación del citado complemento cuyo valor anual será el establecido en las tablas salariales para cada uno de los ejercicios en función del tratamiento económico fijado en la cláusula 4.^a Para aquellas personas trabajadoras que actualmente prestan servicio en los centros de gestión, este complemento tendrá efectos desde el 1 de enero de 2023 en función de los años de experiencia que a 31 de diciembre de 2022 tenga cada una de las personas afectadas.

CLÁUSULA 11.^a RETRIBUCIÓN VARIABLE GRUPO PROFESIONAL OPERATIVO FABRICACIÓN Y MANTENIMIENTO.

A partir de la firma del presente convenio colectivo y al objeto de realizar una valoración más exhaustiva de la productividad en las bases de mantenimiento de la S.M.E Renfe Fabricación y mantenimiento se redistribuyen los pesos establecidos a los conceptos con los que se evalúa la consecución de los objetivos a efectos de la consecución de la prima variable de la siguiente forma:

Base 1

	Porcentaje
Fiabilidad.	45
Disponibilidad.	45
Proceso productivo.	10
Total.	100

Base 2

	Porcentaje
Cumplimiento de programación de grandes intervenciones.	45
Cumplimiento de planes de Fabricación.	45
Proceso productivo.	10
Total.	100

CLÁUSULA 12.^a PLAN DE EMPLEO.

El Plan de empleo contenido en el II Convenio colectivo del Grupo Renfe, continúa vigente en todo su contenido, excepto en lo que expresamente se modifica en este III Convenio colectivo del Grupo Renfe.

8.1 Salarios de los subgrupos profesionales de ingreso.

En la retribución de los subgrupos profesionales de ingreso del Grupo Renfe, se producirá la siguiente evolución, en aras a mejorar la confluencia con las retribuciones de los subgrupos profesionales de entrada. La permanencia en los niveles de ingreso será, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, de un total de 2 años con una retribución un 25% inferior a la establecida para los subgrupos profesionales de entrada en las tablas salariales vigentes para cada ejercicio. Las personas trabajadoras que, antes del 31 de diciembre de 2021 hubieran alcanzado los 2 años anteriormente señalados, serán clasificados en los subgrupos profesionales de entrada con fecha 1 de enero de 2022, a todos los efectos.

No obstante, se realizarán todas las gestiones necesarias ante los organismos correspondientes para que en función de los términos en los que se autorice, se produzca el retorno de las categorías de ingreso a la situación anterior al I Convenio colectivo del Grupo Renfe durante la vigencia del III Convenio colectivo.

8.2 Becas formativas.

La cuantía de las becas formativas queda fijada, a partir de la fecha de la firma del presente convenio colectivo, en 930 euros/mes.

Continúa con la misma regulación que en el Convenio anterior, ampliándose el periodo máximo de duración de la beca formativa en el colectivo de conducción, si fuera necesario y de manera extraordinaria, a partir de la firma del presente Convenio colectivo a siete meses.

8.3 Modificación de los sistemas de promoción.

Para las personas trabajadoras que se hayan incorporado al colectivo de conducción a partir de la vigencia del I Convenio Colectivo del Grupo Renfe, en lo referente a tiempos de permanencia en los subgrupos profesionales del colectivo de conducción para promocionar de un subgrupo al inmediato superior, se modifica la regulación anterior quedando establecida la promoción entre subgrupos de la forma siguiente: desde el subgrupo profesional de maquinista de entrada al de maquinista en 2 años, desde éste al de maquinista principal 2 años y desde este último al de maquinista jefe de tren 3 años, todo ello sin perjuicio del resto de las condiciones necesarias para la promoción. Las personas trabajadoras adscritas al colectivo de conducción con anterioridad a la vigencia del I Convenio Colectivo del Grupo Renfe, les será de aplicación el régimen de promoción en vigor establecido en el Acuerdo de Desarrollo Profesional.

CLÁUSULA 13.^a CONCILIACIÓN.

El Grupo Renfe es garante de toda la normativa y medidas de ámbito social y laboral vigentes encaminadas a hacer efectiva la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Permiso por cuidado del menor lactante.

Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración debido al disfrute del permiso de lactancia regulado en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

El permiso consiste en una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora cada una, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses.

La persona trabajadora, deberá preavisar a la empresa con una antelación mínima de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos personas trabajadoras que presten servicio en la misma Sociedad/Entidad del Grupo Renfe generasen este derecho por el mismo sujeto causante se podrá limitar, motivado por escrito, su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Sociedad/Entidad. Si esto sucediera, la Sociedad/Entidad deberá ofrecer a las personas trabajadoras afectadas un plan alternativo para el disfrute de este permiso.

Por su parte las personas trabajadoras tienen las siguientes opciones:

- Una hora completa o dos fracciones de media hora cada día de jornada laboral, hasta que el lactante alcance los nueve meses de edad.
- **Reducción de jornada:** Solicitar entrar o salir media hora antes. En este caso se considera reducción de jornada, y en lugar de la hora de lactancia sólo se tiene derecho a media hora.
- **Lactancia acumulada:** Acumular las horas de lactancia en jornadas completas. En dicho caso, la persona trabajadora debe presentar un escrito a la empresa solicitando el ejercicio de la lactancia acumulada y el periodo de disfrute que alcanzará un total de 16 días laborables. La duración del permiso de acumulación de lactancia en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples se incrementará a 19 días laborables. Esta regulación surtirá efectos a partir de la fecha de la firma del presente convenio colectivo y estará sujeto a las modificaciones que, de acuerdo con la legislación, se establezcan.

Bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí de hasta un 5 % de la jornada anual.

La Ley 3/2018 de Presupuestos Generales del Estado establece en el punto 5 de la disposición adicional centésima cuadragésima cuarta, « Jornada de trabajo en el Sector Público», la posibilidad de regular, mediante negociación colectiva, una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí de hasta un 5% de la jornada anual. La utilización de estas horas tiene carácter recuperable en el período de tiempo que así se determine y está dirigida, mediante justificación, a la adopción de medidas de conciliación para el cuidado y atención de mayores, personas con discapacidad e hijos menores, en los términos que en cada caso se determinen.

La jornada anual actual establecida en el Grupo Renfe es de 1.536 horas, por tanto, la bolsa de horas actualmente alcanzaría un máximo de 77 horas, que se vería modificado en función de la jornada anual vigente en cada momento.

En esta línea, las personas trabajadoras del Grupo Renfe podrán disponer de una bolsa de horas de hasta un 5 % de la jornada anual de cada persona trabajadora, para los casos de cuidado de sus hijos o hijas menores de edad, de menores sujetos a su tutela o acogimiento; y para la atención de sus familiares mayores o personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.

Por lo general, la bolsa de horas se regulará fundamentalmente por los siguientes principios:

- El disfrute y recuperación de las horas de la bolsa se realizará, dependiendo del colectivo de la persona trabajadora que lo solicita, en horas o jornadas completas. Las jornadas consecutivas máximas de disfrute y o recuperación de esta bolsa horaria, no podrá ser superior a 4.
- Se concederá por orden cronológico de presentación.
- Esta bolsa será considerada como una medida de flexibilidad horaria, pero en ningún caso sustituirá los permisos ya existentes, según el acuerdo de la mesa de negociación.
- Cada año natural constituye un cómputo estanco y, por tanto, las horas recuperadas no se vuelven a incorporar en ningún caso al saldo de la bolsa total de que se dispone durante ese año natural.
- Para la justificación del uso de la bolsa de horas será necesaria, en todo caso, una declaración responsable de las personas trabajadoras, en las que se motive la causa por la que se solicita.

- La Jefatura o Gerencia responsable del equipo de trabajo al que este adscrita la persona trabajadora, consensuará dentro de las fórmulas posibles, la recuperación de las horas disfrutadas en tramos de al menos una hora, en los colectivos autorizados, y siempre en la modalidad de trabajo presencial y en el plazo estipulado.
- Toda la recuperación de la bolsa de horas se realizará respetando los periodos mínimos de descansos diarios y semanales legalmente establecidos.
- Preaviso de su utilización tras la autorización previa con un mínimo de cuarenta y ocho horas, si bien para los colectivos de gráficos y turnos, será siempre de al menos de cinco días de antelación. Si las ausencias por licencias más la utilización de la bolsa de horas en un centro de trabajo superase en una misma semana el 10% de la plantilla de dicho centro de trabajo, se estará a lo dispuesto en la normativa sobre las Licencias por asuntos propios.

En cualquier caso, si transcurrido el año natural, no hubiera sido posible la recuperación de las horas totales o parciales de esta bolsa, en nómina de marzo del ejercicio siguiente al disfrute de la bolsa se regularizará el importe que corresponda a la liquidación del saldo de horas pendientes de la persona trabajadora correspondiente.

En determinados colectivos, se establecen los siguientes criterios con respecto a su uso, disfrute y recuperación:

- Colectivos con jornada continuada y/o partida no sujeta a gráfico o turnos y con descanso semanal de fin de semana: podrán disfrutar de la bolsa de horas, por horas o jornadas completas, que tendrán carácter recuperable en un plazo máximo de tres meses a contar desde el día siguiente a su disfrute. La Jefatura o Gerencia responsable del equipo de trabajo consensuará con la persona trabajadora la recuperación de dicho tiempo, dentro de las posibilidades existentes, en tramos como mínimo de una hora o bien trabajando días de descanso, asuntos propios o vacaciones y siempre en la modalidad de trabajo presencial. No podrán acumularse más de cuatro días consecutivos juntos.
- Colectivos de mantenimiento de Renfe-Fabricación y Mantenimiento: Podrán disfrutar de la bolsa de horas, por horas o jornadas completas, que tendrán carácter recuperable en un plazo máximo de tres meses a contar desde el día siguiente a su disfrute. La Jefatura o Gerencia responsable del equipo de trabajo consensuará con la persona trabajadora la recuperación de dicho tiempo, dentro de las posibilidades existentes, en tramos como mínimo de una hora o bien trabajando días de descanso, asuntos propios o vacaciones. No podrán acumularse más de cuatro días consecutivos juntos.
- El disfrute de esta bolsa horaria no podrá interferir en el trabajo de los Equipos de Disponibilidad (Asistencia Técnica en Línea y Brigada de Socorro).
- Resto de colectivos: Podrán disfrutar la bolsa de horas únicamente en jornadas completas, dada la complejidad de la actividad de dichos colectivos para prescindir de la persona trabajadora solo por unas horas del gráfico. Se recuperarán dentro del año en curso a partir del día siguiente a la fecha de disfrute. Dada la peculiaridad de las actividades de dichos colectivos, se establece que recuperarán las horas trabajando en días de descanso, asuntos propios o vacaciones o compensándolo con los excesos de jornada que pudieran producirse. No podrán acumularse más de cuatro días consecutivos juntos.

Reducción de jornada y concreción horaria.

Con el objetivo de hacer efectivo el derecho a la conciliación de las personas trabajadoras que lo soliciten, sin menoscabo del derecho del resto de las personas trabajadoras de su centro de trabajo que no estén acogidas a ninguna de estas medidas, a la hora de estimar la posibilidad real del ejercicio efectivo de la medida de conciliación solicitada por la persona trabajadora, se tendrán en cuenta los siguientes términos:

1. Valoración de posibilidad de satisfacción de la solicitud que como mínimo discrimine entre:
 - Posibilidad de concreción directa.
 - Necesidad de adaptación de la solicitud. En el ámbito territorial y funcional correspondiente se analizarán las fórmulas con la participación de la Representación Legal de los Trabajadores que mejor se adapten a las necesidades productivas y de la persona trabajadora solicitante.

2. Establecimiento de un criterio de prioridad que permita determinar qué persona trabajadora tendría mejor derecho cuando concurren más de una solicitud en el mismo centro de trabajo y no sea posible atenderlas todas.
3. La Empresa facilitará a la persona trabajadora que solicite conciliación, las posibilidades reales de opciones de conciliación en su centro de trabajo al objeto de que conozca de antemano las posibles concesiones.

Estas nuevas regulaciones contribuyen en el avance del conjunto de medidas que el Grupo Renfe pone a disposición de las personas trabajadoras en el entorno de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

CLÁUSULA 14.^a DESCONEXIÓN DIGITAL.

Con la finalidad de cumplir la normativa reguladora del derecho a la desconexión digital en España, se impulsarán medidas que potencien el tiempo de descanso una vez finalizada la jornada laboral reconociendo el derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras como elemento fundamental para lograr una mejor ordenación del tiempo de trabajo en aras del respeto de la vida privada, mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y contribuir a la optimización de la salud laboral.

Se analizará, mediante la negociación en el seno de la Comisión Negociadora y hasta el 31 de mayo de 2023 la problemática con el tratamiento de las incidencias.

CLÁUSULA 15.^a FORMACIÓN.

Maquinista Instructor

Debido al número elevado de acciones formativas que se vienen desarrollando en las residencias y sociedades del Grupo Renfe, motivadas sobre todo por la renovación de la plantilla y que, debido al Plan de Empleo, se prolongarán durante un tiempo indeterminado, se hace imprescindible que la formación como uno de los pilares básicos en nuestra empresa, para garantizar que ésta siga manteniendo sus estándares de calidad y que sea impartida por las personas formadoras más cualificadas.

Asimismo, se hace necesario transmitir la experiencia profesional tanto a aquellos maquinistas de nuevo ingreso o que lleven poco tiempo ejerciendo la profesión como a aquellos otros que, derivado de procesos de movilidad, cambien de cuadro de servicio, aportando los conocimientos de los cuales están totalmente actualizados y conocen al detalle, sobre las habilitaciones de vehículos ferroviarios, sistemas de seguridad y las infraestructuras donde operan diariamente.

Este procedimiento está encaminado a garantizar los procesos formativos del personal de conducción, reforzando en su labor a Mandos Intermedios – Jefe de Maquinistas nivel A del Grupo Renfe, en aquellos ámbitos donde sea necesario y a establecer los requisitos, compromisos y normas exigibles para ejercer la docencia en las acciones formativas que tengan como objeto la obtención y mantenimiento de los títulos habilitantes a consignar en los certificados de conducción del personal de conducción, amparados por la Orden FOM/2872/2010, de 5 de noviembre que se contemplan en los Itinerarios Formativos del Grupo Renfe.

Requisitos de acceso.

Para ejercer dichas funciones será preciso cumplir los requisitos que se definen en este apartado.

Requisitos obligatorios:

1. Estar en posesión del título de conducción de vehículos ferroviarios de categoría B, o de la Licencia de Maquinista y de un certificado de categoría B, en vigor.
2. Disponer de autorizaciones o habilitaciones de conducción por infraestructura, en vigor.
3. Disponer de autorizaciones o habilitaciones de conducción en vigor por clase de material de, al menos, dos vehículos o los vehículos de la residencia en el caso de ser menos de dos.
4. Acumular una experiencia profesional en materia de conducción de vehículos ferroviarios de, al menos, tres años.
5. Ostentar la categoría de Maquinista Principal o Maquinista-Jefe de Tren.

6. Con carácter subsidiario, en aquellas residencias en las que sea estrictamente necesario, podrían optar personas trabajadoras que ostenten la categoría de Maquinista, siempre que cumplan la experiencia profesional indicada en el requisito 4.º
7. Acreditar una experiencia de, al menos, dos años en el ámbito operativo donde vayan a realizar sus labores las personas trabajadoras a los que se imparta la formación.

Proceso de selección.

Los departamentos de Recursos Humanos del Grupo Renfe, en coordinación con los departamentos de Producción, identificarán las dependencias o ámbitos operativos donde existan necesidades para la cobertura de dichos puestos. A la vista de las necesidades detectadas, en los ámbitos en los que corresponda, las personas trabajadoras interesadas en ejercer estas funciones podrán realizar la solicitud, de manera voluntaria, por escrito dirigido a la persona responsable de Recursos Humanos de su dependencia.

Aquellas personas trabajadoras candidatas que hayan cursado la anterior solicitud serán incluidas en un proceso de selección basado en una prueba escrita de carácter teórico-práctico, orientada a los requisitos del puesto y del ámbito, y una entrevista personal en la que se considerará el perfil profesional contrastado de la persona trabajadora candidata y sus aptitudes formativas.

Una vez superado de manera satisfactoria el proceso de selección, se realizará la asignación de las personas trabajadoras candidatas por orden de puntuación obtenida, al objeto de determinar, por estricto orden de calificación, las personas trabajadoras seleccionadas en función de las necesidades existentes.

Atendiendo al número de plazas necesarias en cada dependencia, las personas trabajadoras candidatas que hayan superado las pruebas y conforme al listado ordenado se someterán a los procesos de capacitación y evaluación del desempeño de los formadores y examinadores de la ETPCO, en los que se incluye la superación del curso de Formación de Formadores de Nuevo Acceso.

Desarrollo de las funciones.

En función de las necesidades de formación previstas, la dependencia elaborará, tan pronto como sea posible, un calendario de formación donde se establecerán los periodos donde sea necesaria su colaboración. En aquellos periodos del calendario de formación donde no exista actividad formativa, el Maquinista realizará las tareas que le sean asignadas de su cuadro de servicio.

De igual forma podrá solicitar, por escrito, la finalización de su participación en la formación de las personas trabajadoras del colectivo de conducción que se incorporen a su ámbito.

No obstante, lo anterior, debe existir un compromiso a finalizar cualquier acción formativa que haya dado comienzo, incluso si durante la misma ha tramitado su renuncia.

Funciones.

Las funciones que realizarán las personas trabajadoras seleccionados serán las inherentes al grupo profesional operativo de conducción al que pertenezca y, cuando sean requeridos para ello, las que se enumeran a continuación:

- Impartirá y supervisará las acciones formativas recogidas en los itinerarios formativos de las Sociedades del grupo que tengan como objeto los programas de formación y pruebas de evaluación para la obtención de los certificados por clase de material, de infraestructuras y de los equipos embarcados.
- Realizará el seguimiento aptitudinal y actitudinal de las personas que participen en las diferentes acciones formativas, realizando la instrucción, vigilancia, asesoramiento y seguimiento correspondiente durante la misma.
- Realizará, bajo la supervisión de los MMII y/o superiores, aquellas evaluaciones para los que sea requerido, en los cursos que tengan por objeto la obtención de certificados de conducción.
- Enmarcado en el contexto de la cultura de seguridad, focalizará la atención en transmitir los valores adecuados sobre la percepción del riesgo.

- Los acompañamientos dentro de los vehículos ferroviarios consistirán en la supervisión de la correcta ejecución del servicio por el personal operativo de conducción, realizando las comprobaciones necesarias respecto al correcto estado y funcionamiento de los vehículos y sus diferentes elementos.
- Reportará a los Mandos intermedios de conducción y/o superiores las observaciones y conclusiones observadas en el desarrollo de la formación, así como en los acompañamientos realizados.

Además, a aquellos que cumplan los requisitos recogidos en el artículo 52 de la Orden FOM 2872/2010, de 5 de noviembre, se les solicitará el reconocimiento como examinador de personal ferroviario para la obtención de certificados de conducción por la Agencia Estatal de Seguridad Ferroviaria (AESF).

CLÁUSULA 16.ª MESAS TÉCNICAS DE DESARROLLO.

Se constituyen las Mesas que a continuación se señalan, compuestas por hasta nueve representantes de cada una de las dos partes, estando compuesta la parte que representa a las personas trabajadoras de cada sindicato firmante del presente convenio y proporcional a la representación que ostente en el Grupo Renfe, garantizándose al menos, un representante de cada sindicato firmante del convenio.

- Mesa de Fabricación y Mantenimiento: Tendrá como objeto estudiar, identificar y analizar las funciones de los supervisores de base y supervisores de sección para adaptarlas a las nuevas tecnologías y a los criterios de calidad y fiabilidad, en línea con la cláusula 6.ª Además, entre otras materias, se abordará para su análisis las Brigadas de Socorro y Asistencia técnica en Línea.
- Mesa de Comercial: Tendrá como objeto estudiar y analizar los distintos marcos reguladores del personal de Intervención y del ingreso y carrera profesional en los Centros de Gestión de Operaciones, así como realizar un estudio pormenorizado de la prima de venta en estaciones.
- Mesa de Administración y Gestión, tendrá por objeto la realización de un análisis de reorganización y condiciones de trabajo del colectivo de administración y gestión.

CLÁUSULA 17.ª RECOPIACIÓN NORMATIVA

Se continuará con el trabajo que se viene desarrollando en la mesa técnica de recopilación normativa con el objetivo de recopilar la normativa laboral del Grupo Renfe, para lo que se agilizarán los trabajos técnicos que permitan la finalización del mismo con un texto refundido. Esta mesa estará integrada por nueve representantes de las personas trabajadoras de las organizaciones sindicales firmantes de este convenio colectivo, distribuidas proporcionalmente a los resultados obtenidos en las últimas elecciones sindicales. Las propuestas técnicas que emanen de esta mesa deberán trasladarse a la Comisión Negociadora para su negociación y, acuerdos, en su caso.

CLÁUSULA 18.ª CÓDIGO ÉTICO.

El Grupo Renfe y sus personas trabajadoras asumen que los principios éticos de responsabilidad e integridad de su Código Ético serán los que continúen orientando su actuación cotidiana, adquiriendo un mayor compromiso, si cabe, con su cumplimiento normativo y observación.

CLÁUSULA 19.ª PRINCIPIO DE IGUALDAD.

La Comisión de Igualdad será la encargada de impulsar medidas de acción positivas tendentes a continuar con la eliminación de desigualdades y profundizar en el reconocimiento del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, desarrollando el Plan de Igualdad que refuerce la voluntad de las partes, de promover la defensa y aplicación efectiva del Principio de igualdad entre las personas trabajadoras de la empresa.

CLÁUSULA 20.ª COMISIÓN DE CONFLICTOS LABORALES.

Se establece una Comisión de Conflictos Laborales, compuesta por ocho representantes de cada una de las partes, estando constituida la parte social por representantes de los Sindicatos firmantes del III Convenio colectivo del Grupo Renfe y de manera proporcional a la representación que ostentan en el Grupo, garantizándose, al menos, uno por cada sindicato firmante del Convenio.

Como principio general de esta Comisión de Conflictos, se establece el de la buena fe en la negociación de la solución de los conflictos.

La Comisión de Conflictos se crea como procedimiento de solución de los conflictos que se puedan plantear en la interpretación o aplicación de Convenios o Acuerdos Colectivos y Normas Laborales, con carácter general, o ante el anuncio de convocatoria de huelga, estableciéndose, en su caso, fórmulas de arbitraje o mediación al ámbito externo del Grupo, si así fuese solicitado por alguna de las partes en conflicto y aceptado por la otra por unanimidad.

La Comisión de Conflictos Laborales se reunirá, a instancias de alguna de las partes, de forma inmediata, una vez anunciado el conflicto con constancia escrita, adoptando acuerdos en el plazo máximo de tres días hábiles.

Los acuerdos en la resolución de conflictos, que se puedan plantear, se adoptarán por unanimidad de sus miembros. Estos acuerdos no obligarán a la parte convocante del conflicto, quedando únicamente obligada esta Comisión a notificar por escrito a las partes los acuerdos de resolución adoptados.

La convocatoria de huelga no podrá realizarse antes de que la Comisión de Conflictos Laborales se haya manifestado sobre el motivo que haya ocasionado el conflicto, o transcurrido el plazo de tres días hábiles sin que haya recaído pronunciamiento.

La parte convocante no podrá utilizar motivos diferentes a los planteados al inicio del procedimiento que ocasionó la convocatoria de la reunión de la Comisión de Conflictos Laborales.

CLÁUSULA 21.^a MOVILIDAD INTERNACIONAL.

Ambas partes acuerdan que las condiciones retributivas que con motivo de una asignación internacional se perciban, lo serán exclusivamente durante la duración de ésta, no teniendo, por tanto, carácter consolidable al retorno a su país de origen.

CLÁUSULA 22.^a LÍMITES A LOS CONFLICTOS.

Durante el período de vigencia del III Convenio colectivo del Grupo Renfe, no podrán convocarse huelgas que tengan por objeto alterar cualquiera de las materias acordadas en el mismo.

CLÁUSULA 23.^a VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Las condiciones que se pactan, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, constituyen un conjunto unitario indivisible, aceptándose por las partes que lo suscriben que las obligaciones que recíprocamente contraen tienen una contraprestación equivalente con los derechos que adquieren, considerando todo ello en su conjunto, sin que por tanto los pactos que se formalizan puedan ser interpretados o aplicados de forma aislada y con independencia de los demás.

En el caso de ser declarada la nulidad de alguna o algunas de sus disposiciones, las partes negociadoras procederán a considerar si es válido por sí sólo el resto del texto aprobado, o bien si es necesaria una parcial o total renegociación del mismo, quedando en este último caso el convenio sin efecto en su totalidad.

Si se diese tal supuesto, las partes negociadoras de este Convenio se comprometen a resolver el problema planteado en el plazo más breve posible a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión. Si se produjera la situación de nulidad, en tanto las partes no alcancen un acuerdo, las relaciones de trabajo se regirán por lo establecido en el II Convenio Colectivo del Grupo-Renfe.

CLÁUSULA 24.^a TRAMITACIÓN DEL CONVENIO.

De conformidad con la legislación vigente, del presente preacuerdo de III Convenio Colectivo del Grupo Renfe, tras el informe favorable de la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas, se solicitará su registro y publicación.

CLÁUSULA 25.^a COMISIÓN PARITARIA.

Se acuerda la creación de la Comisión Paritaria del III Convenio colectivo del Grupo Renfe, compuesta por nueve representantes por cada una de las partes, estando constituida la parte social por miembros del Comité General de Empresa del Grupo Renfe pertenecientes a los sindicatos firmantes del III Convenio Colectivo del Grupo Renfe y de manera proporcional a la representación que ostentan, garantizándose, al menos, uno por cada sindicato firmante del Convenio Colectivo.

Su función será la de interpretación, control y seguimiento del desarrollo de este Convenio Colectivo, articulando las medidas necesarias para su cumplimiento dentro de los plazos establecidos.

Se someterán a la Comisión Paritaria las discrepancias para solventar de manera efectiva los desacuerdos que pudieran surgir por la no aplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio Colectivo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, adoptando en su caso los acuerdos correspondientes.

A falta de acuerdo las partes podrán someter las discrepancias a un arbitraje elegido de mutuo acuerdo.

Todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.3.e), del Estatuto de los Trabajadores.

CLÁUSULA 26.^a INCORPORACIÓN DE ACUERDOS.

En el seno de la Mesa Técnica de adecuación normativa se abordará la identificación de aquellos acuerdos que hayan sido suscritos durante la vigencia del II Convenio colectivo del Grupo Renfe, para su posterior elevación a la Comisión Negociadora del III Convenio colectivo del Grupo Renfe y, en su caso, incorporación al cuerpo de este Convenio colectivo.

Sección Sindical Grupo RENFE Barcelona

Estació de Sants, Pl. Països Catalans s/n, 08014

Tel. 934 956 248 - 556248

Estació de França, C/ Ocata s/n 3^a planta, 08003

Tel. 933 963 230 - 934 963 330 - 563 230 – 563 330

gruporenfe@ugtferroviaris.com

www.ugtren.cat



**Ferroviani
FeSMC**